



## Pengaruh Disiplin, Iklim Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga

Rina Lamrenta Lumbantobing<sup>1</sup>, Nur Augus Fahmi<sup>2</sup>, Unedo<sup>3</sup>, Yenny Nurlina Siregar<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>2</sup>Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>3</sup>Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>4</sup>Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

Email Corresponding Author. [rina.lamrenta@gmail.com](mailto:rina.lamrenta@gmail.com)

ARTICLE INFO	ABSTRAK
Article history Received : Accepted : Published :	<p><i>Kinerja. Apakah ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja. Apakah ada pengaruh disiplin, iklim kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, iklim kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel disiplin, iklim kerja, dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</i></p>
<b>Kata Kunci:</b> Disiplin; Iklim kerja; Motivasi intrinsic; Kinerja .	<p><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>Problem of this study how influence of dicipline on performance. How influence of job climate on performance. How influence of intrinsic motivation on performance. How influence dicipline, job climate and intrinsic motivation on performance. The purpose of this study to determine and analyze the effect of dicipline on performance. Determine and analyze the effect of job climate on performance. Determine and analyze the effect of intrinsic motivation on performance. Determine and analyze the effect of dicipline, job climate and intrinsic motivation on performance. Sample in the study is 39 employees. Data analysis techniques used in this study is descriptive analyze and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate dicipline variable has a positive and significant effect on performance. job climate variable has a positive and significant effect on performance. intrinsic motivation variable has a positive and significant effect on performance. dicipline, job climate and intrinsic motivation variable has a positive and significant effect on performance.</i></p>
<b>Keyword:</b> Dicipline; Job climate; Intrinsic motivation; Performance.	

## PENDAHULUAN

Pegawai sebagai sumber daya utama organisasi dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada *stakeholders* terkait dan memberikan kinerja yang optimal sehingga *stakeholders* merasa terlayani dengan baik dan merasa puas, jika *stakeholders* merasa tidak puas dapat melakukan keluhan yang dapat merusak citra organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki organisasi secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh organisasi.

Organisasi sebisa mungkin membuat para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Kondisi ini bukan hanya menyangkut keadaan fisik saja, melainkan juga berhubungan dengan orang lain dan suasana psikologis di tempat kerja. Suasana kerja atau lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat pegawai bekerja secara optimal. Salah satunya diperlukan Sumber Daya Manusia yang profesional, bertanggung jawab, jujur, adil melalui pembinaan yang dilakukan berdasarkan sistem kinerja dan karir yang dititik beratkan pada kinerja pegawai serta mengarah terhadap pengembangan dalam pelaksanaan peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja pegawai menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, iklim kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan penetapan disiplin kerja yang baik. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terbekali oleh diklat atau pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu. Organisasi akan sulit mencapai tujuannya jika para pegawai di organisasi tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan organisasi diperlukan adanya pegawai yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan. Menurut Wibowo (2014:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi". Tidak terlepas dari tugas pegawai tersebut, tujuan akhirnya adalah juga peningkatan kinerja, dalam peningkatan kinerja tetap diperlukan penerapan iklim kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik, kedisiplinan yang ketat, gaya kepemimpinan yang baik serta adanya pemberian kompensasi seperti remunerasi yang cukup. Hal ini dilakukan untuk menghindari berbagai bentuk kecurangan yang bisa terjadi dilingkungan instansi kepegawaian yang diakibatkan baik oleh kurang atau tidak disiplinnya apratur kepegawaian, kurang bijaknya pimpinan serta akibat rendahnya bentuk kompensasi yang diberikan yang semua ini berdampak terhadap rendahnya kinerja kepegawaian. Salah satu yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi kepegawaian adalah kinerja anggota kepegawaian itu sendiri. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan anggota kepegawaian dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai amanat rakyat dengan mengembangkan tugas yang diberikan instansi, sehingga kinerja pegawai dapat dipertanggungjawabkan.

Masih adanya permasalahan tentang kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga dapat dipengaruhi oleh faktor iklim kerja yang tercipta kurang nyaman. Pengertian iklim kerja menurut Davis (2013:21) mengatakan bahwa iklim kerja diartikan sebagai lingkungan manusia yang didalamnya para pekerja atau organisasi melakukan pekerjaan dan keberadaannya merupakan hal yang tidak dapat disentuh atau dilihat tetapi ada. Iklim kerja pegawai dalam kaitannya dengan kondisi yang tercipta saat ini perlu mengalami berbagai peningkatan ke arah kondusifitas kerja, iklim yang kondusif ini menyangkut nilai atau ciri dari budaya pada Dinas Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga yang selama ini masih perlu dilakukan langkah-langkah yang dapat menciptakan optimalisasi pencapaian kinerja. Manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai akan menempuh berbagai upaya agar tujuannya tercapai, hal ini dapat dilakukan dengan cara penciptaan iklim kerja yang kondusif, seperti yang dikemukakan oleh Abubakr et.al, (2013); Dedi Hadian (2018); Muhd. Darwis Damir (2016); dan Nuraini Latief (2017); bahwa faktor-faktor penentu kinerja seseorang dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor individu sebagai faktor internal dan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja organisasi seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim kerja. Permasalahan iklim kerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga ditunjukkan dengan suasana kerja yang kurang mendukung, hal ini terlihat dari beban kerja yang tidak merata ke staf, informasi pekerjaan kurang menyangkut tugas administrasi sehingga sering terjadi pertanyaan-pertanyaan dan diskusi yang panjang, selanjutnya masih kurangnya kreatifitas dalam diri beberapa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga adalah disiplin kerja. Pengertian disiplin menurut Hasibuan (2012:193) merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap

seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesiapan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak. Penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa disiplin kerja yang baik dari pegawai dapat meningkatkan kinerja, diantaranya hasil penelitian dari Dedi Hadian (2018); Flavia et.al (2017); Muhd. Darwis Damir (2016); Regina Aditya Reza (2010); dan Sarwani (2017). Di bidang pemerintahan, masalah disiplin tidaklah kalah penting, peranannya lebih besar karena menyangkut kepentingan umum, bahkan menjadi kepentingan rakyat secara keseluruhan. Manajemen disiplin yang diselenggarakan oleh pemerintah semakin terasa dengan adanya kesadaran bernegara dan bermasyarakat, maka kehadiran pegawai dalam manajemen disiplinnya telah meningkat kedudukannya dimata masyarakat menjadi suatu hak, yaitu hak atas pelayanan. Perhatian terhadap eksistensi disiplinnya semakin berkembang pula seiring dengan munculnya berbagai masalah dalam pelayanan pemerintah kepada rakyat. Informasi yang ditemukan secara langsung dan melalui berbagai media massa (cetak dan elektronik) seringkali mengungkapkan berbagai kelemahan pelayanan pemerintah yang diakibatkan kurangnya disiplin pegawai mencerminkan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan tersebut. Pelayanan yang mahal, kaku dan berbelit-belit, sikap dan tindakan aparat, pelayanan yang suka menuntut imbalan, kurang ramah, arogan dan lambat serta fasilitas pelayanan yang kurang memuaskan dan sebagainya adalah merupakan fenomena-fenomena yang kerap kali mewarnai proses hubungan antara pemerintah dengan masyarakat berkaitan dengan proses pelayanan. Hal ini memberi isyarat bahwa kajian dan analisis masalah pelayanan masyarakat merupakan salah satu fenomena penting, relevan dan aktual untuk diteliti. Hal ini terjadi disebabkan karena salah satu faktor ketidaksiplinan pegawai dalam mengurus administrasi pelayanan yang menyebabkan kurang optimalnya sistem pelayanan di Dinas Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga, kemudian masih ada pegawai yang tidak berada di tempat pada waktu jam kerja, masih ada pegawai datang terlambat dan pulang sebelum jam kantor.

Selain faktor disiplin pegawai, maka motivasi intrinsik juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga. Menurut Hasibuan (2013:51) motivasi intrinsik adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi intrinsik yang tepat, pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai macam sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Motivasi intrinsik diberikan untuk mendorong kinerja anggota pegawai agar dapat bekerja secara maksimal dan disiplin dalam mengemban tugas yang diberikan oleh atasan. Motivasi intrinsik yang diberikan berupa perhatian, pengarahan, serta inspirasi yang dapat membangun semangat kerja anggota pegawai agar semakin giat dalam bekerja, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Namun, mempunyai motivasi intrinsik saja tidak cukup, tanpa didukung dengan adanya kedisiplinan dan iklim kerja yang kondusif. Hasil penelitian terdahulu dari Agus Marimin (2011); Noviansyah dan Zunaidah (2011); Saeed, S., dan Syah, F.M (2016); Yazid, Musnadi dan Chan, (2013), kesemuanya menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **KAJIAN LITERATUR**

Prawirosentono (2011:2), menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Wirawan (2011:5), menyatakan bahwa kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Rivai (2011: 309), berpendapat kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mangkunegara (2016:77) menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Sementara Sedarmayanti (2017:76) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi seorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur dalam periode tertentu. Kinerja pegawai merupakan

hal hal penting untuk diperhatikan karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kinerja pegawainya.

Organisasi harus dapat menentukan tujuannya dan berusaha untuk mencapai iklim yang tepat untuk mencapai tujuannya yang tentunya harus sesuai dengan tujuan para pekerjanya. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, dan sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen Sumber Daya Manusia. Iklim kerja yang terbuka memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan tekanan. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan hanya akan tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan dalam bertindak. Iklim kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentu tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim kerja ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh organisasi

Menurut Wirawan, (2011:43), iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menemukan kinerja organisasi. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi PER.13/MEN/X/2011, iklim kerja adalah hasil perpaduan antara suhu, kelembaban, kecepatan gerakan udara dan panas radiasi akibat dari tingkat pengeluaran panas dari tubuh tenaga kerja sebagai akibat dari pekerjaannya.

Menurut Robbins (2015:224), iklim kerja adalah istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variable perilaku yang mengacu pada nilai, kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi system manajemen organisasi. Siagian (2013:76) mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Dessler (2012:112) mendefinisikan motivasi kerja adalah keadaan dalam diri seseorang yang terdorong oleh keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran.

## METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2014:90), populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga yang berjumlah 36 orang, dimana peneliti tidak dihitung sebagai populasi.

**Tabel 1. Kerangka populasi berdasarkan bagian**

No	Status	Jumlah
1.	Sekretariat	14
2.	Bidang Koperasi dan Usaha Mikro	11
3.	Bidang Ketenagakerjaan	11
	Jumlah	34

Sumber : Dinas Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga, 2021

Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga.

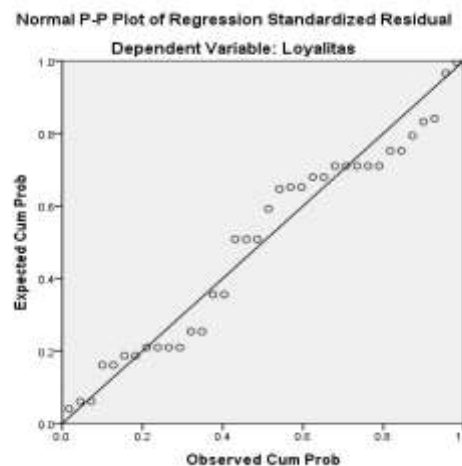
**Tabel 2. Kerangka sampel berdasarkan bagian**

No	Status	Jumlah
1.	Sekretariat	14
2.	Bidang Koperasi dan Usaha Mikro	11
3.	Bidang Ketenagakerjaan	11

### Uji Kualitas Data

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

Pengujian normalitas data penelitian adalah untuk menguji apakah dalam model statistik variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang tinggi adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan metode gambar normal Probabilitas Plots digunakan untuk menyimpulkan apakah model analisis memenuhi asumsi normal, dengan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal dalam model analisis, yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Uji asumsi normalitas

Tabel 3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kinerja	
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	43.8056	43.8333
	2.91616	3.06594
Most Extreme Differences	.135	.149
	.126	.144
	-.135	-.149
Kolmogorov-Smirnov Z		.811
Asymp. Sig. (2-tailed)		.526

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 3, diatas diketahui signifikansi sebesar 0.526. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

### Uji Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada atau pun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas di antara variabel bebas.

**Tabel 4. Uji asumsi multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin	0.764	1.308
Iklim kerja	0.856	1.168
Motivasi intrinsik	0.732	1.366

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 4 diatas diperoleh nilai *Tolerance Value* diatas 0.1 yaitu 0.764, 0.856, 0.732; hal ini menunjukkan adanya korelasi yang cukup tinggi/kuat antara sesama variabel bebas dan nilai *Variance Inflation Factorrs* (VIF) sebesar 1.308, 1.168, 1.366, dimana nilai VIF dari ketiga varibel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat *multikolinieritas* diantara ketiga variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini..

### Uji Asumsi Autokorelasi

Autokorelasi sebagai suatu korelasi antara nilai variabel dengan nilai variabel yang sama pada lag satu atau lebih sebelum nya. Menurut Cornelius (2015: 212), kisaran nilai uji autokorelasi yang dilakukan dalam pengujian Durbin Watson (DW) sebagai berikut :

1.65 <DW<2.35 tidak terjadi autokorelasi

1.21.<DW<1.65 atau 2.35<DW<2.79 tidak dapat disimpulkan.

DW<1.21 atau DW > 2.79 terjadi autokorelasi.

**Tabel 5 Model summary<sup>b</sup>**

Model	R Square	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
		Change	F Change	df1		
1	.699	24.717	3	32	.000	1.883

Dependent Variable: Kinerja

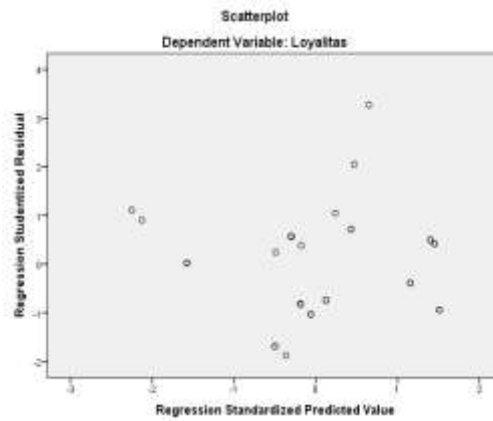
Berdasarkan Tabel 5. di atas diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (DW) diperoleh nilai 1.883, nilai tersebut berada pada kisaran 1.65<DW<2.35 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi. Setelah ketiga asumsi regresi diuji, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Gejala variance yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan homokedastisitas. Menurut Sugiyono (2014:158) pengertian dari heteroskedastisitas adalah dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu dengan uji glejser, melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, atau uji koefisien korelasi spearman's.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai variabel terikat (ZSPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu X adalah yang diprediksi dan sumbu Y adalah residual. Dasar pengambilan keputusan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas



**Gambar 2. Uji heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 2, diatas, menunjukkan titik-titik yang menyebar, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas di data penelitian ini.

**Uji Hipotesis.**

Dalam evaluasi data ini peneliti akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara simultan atau bersama-sama, maupun secara partial atau senkerja-senkerja dan untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data, maka digunakan Program SPSS versi 23.00. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

**Tabel. 6 Coeficients<sup>a</sup> pengaruh disiplin terhadap kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.744	4.694		1.011	.320
Disiplin	.300	.107	.310	2.794	.009

a Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 6 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.369. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $36 - 2 = 34$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.018. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.794 > 2.018$ ) dan nilai signifikasi  $0.009 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga. Besarnya pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga sebesar 0.310 atau 31%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dedi Hadian (2018); Flavia et.al (2017); Muhd. Darwis Damir (2016); Regina Aditya Reza (2010); dan Sarwani (2017), yang mana kesemuanya menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Deskripsi dari hasil penelitian ini adalah jika sistem atau program atau sistem disiplin kerja pegawai sudah berjalan dengan baik maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika sistem atau program atau sistem disiplin kerja pegawai belum berjalan dengan baik, maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai

Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

**Tabel. 7 Coeficients<sup>a</sup> pengaruh iklim kerja terhadap kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	4.744	4.694		1.011	.320
	Iklim kerja	.145	.074	.206	2.166	.038

a Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 7 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.256. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $36 - 2 = 34$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.018. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.166 > 2.018$ ) dan nilai signifikansi  $0.038 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga. Besarnya pengaruh variabel iklim kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga sebesar 0.206 atau 20.60%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Abubakr et.al, (2013); Dedi Hadian (2018); Muhd. Darwis Damir (2016); dan Nuraini Latief (2017), yang mana kesemuanya menyatakan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Deskripsi dari hasil penelitian ini adalah jika iklim kerja pegawai sudah baik maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika iklim kerja pegawai belum baik, maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai

Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

**Tabel 8. Coefficients<sup>a</sup> pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.744	4.694		1.011	.320
Motivasi intrinsik	.443	.093	.538	4.741	.000

a Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 8 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.225. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n - 2$ , atau  $36 - 2 = 34$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.018. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.741 > 2.018$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga. Besarnya pengaruh variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga sebesar 0.538 atau 53.80%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Agus Marimin (2011); Noviansyah dan Zunaidah (2011); Saeed, S., dan Syah, F.M (2016); Yazid, Musnadi dan Chan, (2013) yang mana kesemuanya menyatakan motivasi instrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Deskripsi dari hasil penelitian ini adalah jika tingkat motivasi instrinsik sudah baik maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika motivasi instrinsik pegawai belum baik, maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai

Untuk mengetahui pengaruh disiplin, iklim kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga digunakan uji-F, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai probabilitas ( $p$ ) < tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka hipotesis penelitian ( $H_1$ ) diterima dan  $H_0$  ditolak.
- Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai probabilitas ( $p$ ) > tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka hipotesis penelitian ( $H_1$ ) ditolak dan  $H_0$  diterima.

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$  0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel - 1 atau  $4 - 1 = 3$ , dan jumlah sampel dikurang 4 atau  $36 - 4 = 32$ . Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,66.



**Tabel 9. Anova<sup>b</sup> pengaruh disiplin, iklim kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207.913	3	69.304	24.717	.000 <sup>a</sup>
	Residual	89.726	32	2.804		
	Total	297.639	35			

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 9, out put SPSS “Anova” diatas diketahui nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $24.717 > 2,66$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel disiplin, iklim kerja dan motivasi intrinsik secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga.

**Uji Determinan**

Uji determinan adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel disiplin, iklim kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka  $R_{Square}$  dibawah ini :

**Tabel 10, Model summary<sup>b</sup> pengaruh disiplin, iklim kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 <sup>a</sup>	.699	.670	1.67449

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 10, out put SPSS “Model summary” diatas, diperoleh nilai  $R_{Square}$  ( $r^2$ ) adalah 0,699. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel disiplin, iklim kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga sebesar 69.90%, sedangkan sisanya sebesar 30.10% ( $100\% - 69.90\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabilitas kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga dapat diterangkan oleh variabel disiplin, iklim kerja dan motivasi intrinsik sebesar 69.90%, sedangkan sisanya sebesar 30.10% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi pengaruh disiplin, iklim kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 11 Coefficients<sup>a</sup> pengaruh disiplin, iklim kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.744	4.694		1.011	.320
	Disiplin kerja	.300	.107	.310	2.794	.009
	Disiplin	.145	.074	.206	2.166	.038
	Motivasi intrinsik	.443	.093	.538	4.741	.000

a Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 5.20, out put SPSS “Coefficients” diatas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 4.744 + 0.300X_1 + 0.145X_2 + 0.443X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas :

- 1) Nilai konstanta dari persamaan regresi dari penelitian ini sebesar 4.744, hal ini menyatakan bahwa nilai variabel kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga sebesar 4.744.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel disiplin sebesar 0.300, hal ini menjelaskan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga

- 3) Koefisien regresi untuk variabel iklim kerja sebesar 0.145, hal ini menjelaskan bahwa variabel iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga
- 4) Koefisien regresi untuk variabel motivasi intrinsik sebesar 0.443, hal ini menjelaskan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis dan evaluasi data pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.794 > 2,018$ ) dan nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$ . Variabel iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.166 > 2,018$ ) dan nilai signifikansi  $0,038 < 0,05$ . Variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.741 > 2,018$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Variabel disiplin, iklim kerja dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $24.717 > 2,66$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pengaruh variabel disiplin, iklim kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Ketenagakerjaan Kota Sibolga sebesar 69.90%, sedangkan sisanya sebesar 30.10% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti

## DAFTAR PUSTAKA

Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

\_\_\_\_\_. (2014), Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke enam. Bandung Refika Aditama

Abubakr Suliman, Bader Al Harethi, (2013), Perceived work climate and employee performance in public security organizations in the UAE, Emerald Insight Journal, Vol. 7 No. 3, pp. 410-424.

<https://doi.org/10.1108/TG-03-2012-0001>

Agustini, Fauziah, (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera

Agus Dwiyanto, (2010), Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan. Kolaboratif. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press

Amin Widjaja Tunggal, (2011). Pengantar Kecurangan Korporasi. Jakarta: Harvarindo

Azhari (2015), Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tridinanti Palembang, Jurnal Desiminasi Teknologi, Vol. 3, No. 2 Juli 2015, <http://univ-tridinanti.ac.id/ejournal/index.php/teknik/article/view/37>

Azwar Abubakar dan Eko Prasajo (2013), Reformasi Birokrasi Dalam Praktik), Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Davis, Gordon B. (2013), Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen. Palembang : Maxikom

Dedi Hadian (2018), The Effect Of Work Climate And Work Discipline On Employee Performance (Study On One Of The 3 Star Hotels In Bandung), Jurnal Cumpotech & Bisnis, Vol. 12, No. 2 (2018).

Dessler, Garry (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pt. Preshelindo, Jakarta.

Flavia Reva Noel, S.L.H.V.Joyce Lopian, Merinda Pandowo (2017), The Affect Of Work Discipline And Competence On Employee Performance (Case Study At Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara), Jurnal Emba, Vol. 5 No. 3 (2017).  
<https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Emba/Article/View/17613>

Hayat (2016), Peneguhan Reformasi Birokrasi melalui Penilaian Kinerja Pelayanan Publik, Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Volume 20, Nomor 2, November 2016

Handoko T, Hani (2012), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua , BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu, SP (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Akasara Jakarta.

Muhd. Darwis Damir (2016), Pengaruh iklim kerja, disiplin dan reformasi birokrasi terhadap kinerja, Tesis UT, <http://repository.ut.ac.id/7382/1/42955.pdf>

- Muhamad Qudrat Wisnu Aji, (2013), Dampak reformasi birokrasi dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada Sekretariat Jenderal Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, Disertasi, <http://repository.unpas.ac.id/28411/>
- Nuraini Latief (2017), Relationship work motivation and working climate on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara VI, International Journal of Development Research, Vol. 07, Issue, 08, pp.14341-14345, August, 2017
- Pasolong Harbani, (2013), Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV.Alfabeta
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi PER.13/MEN/X/2011
- Prasojo, Lantip Diat dan Riyanto. (2011). Teknologi Informasi Pendidikan. Yogyakarta: Gava Media
- Prawirosentono, Suryadi. (2011). Kinerja. Bandung: Alfabeta
- Regina Aditya Reza (2010), Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. <http://eprints.undip.ac.id/24466/>
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen. (2015), Organizational Behavior. 9th Edition. New Jersey: Precentice Hall International Inc
- Saddam Bustanil Yunus (2013), Analisis Peran Reformasi Birokrasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru, [http://repository.uin-suska.ac.id/9165/1/2013\\_2013185ADN.pdf](http://repository.uin-suska.ac.id/9165/1/2013_2013185ADN.pdf)
- Santosa Pandji (2008), Administrasi Publik Teori dan Aplikasi Good Governance, Bandung : Refika Aditama
- Sarwani (2017), The effect of work discipline and work environment on the performance of employees, Sinergi, Volume 6, Number 2, September 2016, <https://www.researchgate.net/publication/318597924>
- Sedarmayanti, (2009). Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik), Bandung : Mandar Maju
- \_\_\_\_\_ (2017), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju
- Siagian P. Sondang (2016), Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Gunung Agung Jakarta
- Santoso, Singgih. (2012). Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sugiyono (2014), Metode Penelitian, Erlangga Surabaya
- Sulistio, Budi dan Budi, Waspa Kusuma. (2009), Birokrasi Publik (perspektif Ilmu Administrasi Publik). Bandar Lampung: CV. Badranaya
- Wirawan (2011), Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wibowo, (2011), Manajemen Kinerja. Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kompas.com/read/2019/01/31/22483601/kemenpan-rb-prioritaskan-6-sasaran-reformasi-birokrasi-2019  
[www.menpan.go.id](http://www.menpan.go.id)  
[www.ditjen.kemenkumham.go.id](http://www.ditjen.kemenkumham.go.id)